

# 九江德福科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

九江德福科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引留住人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效的将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，制定 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律法规和规范性文件以及《九江德福科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的相关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于根据本激励计划确定的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力行政部门、财务部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人力行政部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责最终考核结果的审核。

## 五、考核内容与标准

(一) 公司合并报表层面业绩考核本激励计划授予的限制性股票(含预留部分)归属对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次。公司合并报表层面业绩考核如下表所示:

归属期	对应考核年度	目标铜箔销量 (万吨)	目标净利润 (人民币亿元)
第一个归属期	2026年度	16	6
第二个归属期	2027年度	18	10
第三个归属期	2028年度	20	15

注:1、“铜箔销量”为公司合并报表口径的铜箔销量,下同;

2、“净利润”为公司经审计的合并报表净利润,且剔除公司实施股权激励的股份支付费用对当年净利润产生的影响,下同。

假设各考核年度的销量指标完成率为A( $A=\text{当年实际销量}/\text{目标销量}$ ),净利润指标完成率为B( $B=\text{当年实际净利润}/\text{目标净利润}$ ),则当年公司层面归属比例(X)计算如下:

考核指标	指标完成情况	对应归属比例
铜箔销量	$A \geq 100\%$	100%
	$80\% \leq A < 100\%$	80%
	$A < 80\%$	0%
净利润	$B \geq 100\%$	100%
	$80\% \leq B < 100\%$	80%
	$B < 80\%$	0%
公司层面归属比例(X)的确定规则	1、当考核指标完成情况为 $A \geq 100\%$ 或 $B \geq 100\%$ , $X=100\%$ ; 2、当考核指标完成情况为 $A < 80\%$ 且 $B < 80\%$ , $X=0$ ; 3、当考核指标完成情况A、B出现其他组合分布时,即 $80\% \leq A < 100\%$ 或 $80\% \leq B < 100\%$ ,且不存在 $A \geq 100\%$ 或 $B \geq 100\%$ , $X=80\%$ 。	

若公司未达到上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

### (三) 激励对象个人层面绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司(含子公司)现行绩效考核相关规定组织

实施，并依照考核结果确定其实际可归属的比例，具体见下表：

评价等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例（Y）	100%	100%	80%	0%

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）\*个人层面归属比例（Y）。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格并经公司董事会审议通过，方达成归属当期相应比例的激励股票个人归属条件，激励对象可按照考核结果对应的归属比例计算实际额度归属，当期未归属部分股票取消归属，并作废失效，不可递延至下一年度；若激励对象考核不合格或经公司董事会、董事会薪酬与考核委员会审议未通过，则其相对应归属期所获授但尚未归属的限制性股票不能归属，并作废失效。

#### 六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，公司合并报表层面的业绩考核、母公司及子公司单体层面的业绩考核及激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

#### 七、考核程序

公司考核工作小组在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告确定激励对象的限制性股票归属资格及当期实际可归属的限制性股票数量。

#### 八、考核结果

（一）考核结果的反馈与申诉激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，考核工作小组应当在考核评价工作结束后 7 个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录由公司人力行政部门归档保存，保存期 10 年。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可与考核工作小组沟通解决；如无法沟通解决，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会书面申诉，董事会薪酬与考核委员会须自收到激励对象申诉材料之日起的 10 个工作日内进行复核并确定其个人最终的绩效考核结果。

（二）考核结果的应用。各归属期内，公司将以公司合并报表层面业绩考核、

母公司及子公司单体层面业绩考核及激励对象个人层面绩效考核结果为依据，相应办理限制性股票归属/作废失效事宜。

#### 九、附则

（一）本办法未尽事宜，或者本办法生效后与新颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等冲突的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等的规定为准。

（二）本办法由公司董事会负责解释。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

九江德福科技股份有限公司

董事会

2026年5月29日